

5

RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA LABORAL, CONTRATO PSICOLÓGICO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES FORMALES COLOMBIANOS

Mónica García-Rubiano*

Universidad Católica de Colombia

Carlos Forero-Aponte**

Introducción

El cambio organizacional es un fenómeno que surge como consecuencia de las diversas transformaciones a las que está expuesta la sociedad actualmente; la ciencia, la tecnología, la economía, la política y otros ámbitos, actúan de manera significativa para que la organización logre mantenerse y posicionarse en el medio competitivo y dinámico. Para muchas organizaciones implementar un proceso de cambio no es sencillo, pero a otras se les facilita ya que están abiertas al mismo. Cada organización debe analizar y examinar con detalle los beneficios y pérdidas de adoptar un proceso de cambio (Jacobs, Witteloostuijn & Christe-Zeyse, 2013).

Es natural, y en ocasiones necesario, que las organizaciones atraviesen procesos de cambio, ante los cuales pueden sentir preocupación; sin embargo, asumirlos y afrontarlos trae múltiples beneficios en la organización, y el éxito o el fracaso dependerán de las estrategias y el compromiso con que se asuman dichos procesos. Por esta razón, también es fundamental que la organización se proyecte y direcciona hacia las demandas exigidas por el medio, puesto que una sociedad altamente influenciada por la competitividad y el mercado global requiere de organizaciones que se acoplen y se puedan adoptar de manera positiva a los cambios. En el contexto moderno, estos cambios provocan una constante adaptación y aprendizaje, nuevas formas de trabajo y nuevas relaciones entre las personas al interior de las organizaciones (Rafferty & Restubog, 2010).

* <https://orcid.org/0000-0002-7699-502X>

** <https://orcid.org/0000-0003-0132-4595>

Es fundamental resaltar la importancia que tienen los principales componentes de la organización en el proceso de cambio, es decir, su estructura, los procesos, las herramientas, la tecnología, su cultura y sus miembros (Lines, 2005). Sin desmérito de los demás componentes, involucrar a los empleados es un aspecto primordial para lograr el cambio, puesto que son los ejecutores de las funciones que mantienen a la organización (Acosta, 2002).

Para implantar el cambio, se debe sensibilizar a las personas sobre la necesidad del mismo, así como de su papel en el proceso. Un aspecto que ayuda a revelar la voluntad de cambio en el personal reside en las experiencias que tienen o han tenido con el cambio, esto partiendo del supuesto de que el cambio no es considerado agradable cuando el personal enfrenta la transformación de muchas de las estructuras que hacen parte de su rutina diaria de trabajo; además, el cambio es rechazado ya que por lo general implica reuniones intensas, falta de claridad en el objetivo final y en los pasos para efectuarlo. Estas circunstancias pueden derivar en conflictos, resultados inciertos, frustración y angustia (Rafferty & Restubog, 2010).

Implementar el cambio organizacional implica tener en cuenta, primero, las características de la organización, y segundo, los objetivos o la finalidad perseguida con el cambio. Ambos factores movilizan o impiden su gestión. En cuanto a las características que rigen la organización, por ejemplo, no es lo mismo implementar un cambio en una organización pequeña que en una grande, o efectuar un cambio en una organización con tramos de control estrechos que en una organización con tramos de control amplios; la diversidad de características que posee una empresa es amplia, por esta razón, si se conocen las características relevantes y se acompañan o se encaminan junto con los objetivos organizacionales y la finalidad del cambio, pueden conseguirse resultados satisfactorios (Oreg, 2006).

La gestión del cambio debe clarificar dos aspectos: las fases del cambio y los elementos para la gestión del cambio. En las fases del cambio se tiene en cuenta: 1) identificar la necesidad de cambio, 2) diagnóstico de la situación actual, 3) planeación de las acciones, 4) implementar el cambio y hacer seguimiento, y 5) evaluación de los cambios en la medida en que se produzcan. Con el fin de que estas fases se desarrollen de manera adecuada, las organizaciones consideran algunos elementos para gestionarlo. En primer lugar, se encuentran las personas que apoyan los cambios intangibles, en donde se disponen, por parte de la alta dirección de equipos, sistemas de comunicación, cultura y liderazgo; en segundo lugar, se encuentra el cambio tangible, en donde se utilizan herramientas con las que la organización cuenta para ayudar al cambio y se imparten directamente con las personas responsables del mismo (Jacobs et ál., 2013).

Las condiciones de cambio dan origen a actitudes y comportamientos en las personas que están inmersas en la organización. Estas se pueden clasificar en: los que aprueban, los indiferentes y los que se oponen. Es por esto que cualquier cambio, ya sea de carácter técnico, coordinado, organizacional, socioeconómico, político o cultural, siempre promueve la formación de estos grupos, lo que puede contribuir al aumento de la resistencia (Lines, 2005).

La resistencia no solo se evidencia en el componente comportamental, actualmente los componentes cognitivos y afectivos desempeñan un papel importante en la manera como el empleado enfrenta el cambio dentro de la organización; por esto la resistencia al cambio puede definirse en tres dimensiones: afectiva, conductual y cognitiva. En primer lugar, la dimensión afectiva tiene que ver con los sentimientos positivos o negativos de los empleados cuando se enfrentan con un cambio; la segunda dimensión, comportamental, de acuerdo con Oreg (2006) implica acciones o intenciones de actuar en respuesta al cambio: una persona puede pensar en quejarse a la gerencia o convencer a sus colegas de que el cambio es un bien o un mal; por último la dimensión cognitiva se refiere a creencias positivas o negativas de los empleados como resultado de una evaluación mental del cambio (Eagly et ál., 1999).

Cuando un proceso de cambio tiene lugar, uno de los primeros obstáculos para la consecución del objetivo final son las personas. Aspectos como la falta de motivación, prevenciones, resistencias, altercados, perjuicio, diferencias en los intereses, falta de colaboración y de disposición, deficiencia en la información, entre otros, son señalados como fundamentos del fracaso del cambio en las organizaciones. Así, ocurre que muchos procesos de cambio se centran en las organizaciones y los estímulos que demandan ser transformados, procesos que se tornan muchas veces extensos y costosos, y al final, luego de presentarse el fracaso, se entiende que obedeció a la falta de apoyo del personal (Oreg, 2005).

Asimismo, como algunas organizaciones hacen énfasis en el cambio organizacional, también deben tener en cuenta la importancia del contrato psicológico y su influencia directa sobre el proceso de cambio, pues todas las expectativas y creencias del empleado resultan ser claves en el desarrollo de este proceso. El contrato psicológico tiene una estrecha relación con el cambio organizacional, es decir, cuando una organización atraviesa un cambio, las condiciones laborales se modifican afectando el contrato psicológico del individuo; por esto, el modo en el que se maneje el cambio determinará también la forma en la que el empleado interprete la situación y esté dispuesto a colaborar o a ser apático (Heuvel & Schalk, 2009).

Drucker (1996) señala que el concepto de contrato psicológico adquiere relevancia debido a los cambios de las condiciones laborales en las organizaciones, haciendo

referencia al acuerdo relacional, que se plantea entre el empleador y el empleado cuando se ingresa a una organización y en el transcurso de su actividad laboral. Esta negociación se construye a partir de las expectativas, creencias, metas y proyecciones que tiene el empleador con su contexto de trabajo.

En este punto, la relación laboral tienen un papel primordial, ya que el trabajador le brinda al empleador sus capacidades físicas e intelectuales para el desarrollo de la actividad que va a desarrollar, la cual se relaciona con las expectativas que tienen tanto el trabajador como su empleador (Patrick, 2008).

Se considera importante que el empleado y el empleador sientan que están desempeñando bien sus obligaciones dentro de la organización, para que haya una contribución significativa hacia la organización por parte del trabajador y hacia el empleado por parte de la organización. Sin embargo, las buenas relaciones entre empleado y empleador dentro de la organización siempre están en la búsqueda de mejores condiciones laborales y en procura de mejores oportunidades para ambas partes (Sousa, 2006). Estas relaciones pueden generar efectos positivos y negativos en la organización, es decir, cuando existe una buena relación entre colaborador y empleador, ambos pueden aumentar la productividad y por ende perseguir los mismos objetivos organizacionales, o al contrario, puede ocurrir que en una organización existan problemas de entendimiento entre empleado y empleador, generando altercados o inconvenientes en la producción, lo que puede alterar gravemente el funcionamiento de una organización (Rousseau, 1989).

La percepción que tienen las partes del deterioro de la relación laboral por incumplimiento de las promesas u obligaciones por una de las partes es característico de la ruptura del contrato psicológico (Robinson, 1996)

Para entender cuáles serían las obligaciones de empleados y empleadores en relación con el contrato psicológico, es importante tener conocimiento de las condiciones de los tipos de contrato que resultan en la relación laboral. Para este fin, MacNeil (1985) propone una serie de tipologías de contratos: 1) clásicos: se establecen de forma escrita o verbal, las condiciones laborales son claras; 2) neoclásicos: integran elementos que incorporan mecanismos de mediación para resolver inconvenientes que se presenten en la ejecución; 3) relacionales: vislumbran la relación empleado-empleador de una manera holística que permite realizar ajustes a las condiciones acordadas en un primer momento.

Es importante para las organizaciones establecer un ambiente laboral que propicie el desarrollo y fortalecimiento de los empleados y la organización, de tal manera que se

ajusten las necesidades de las partes para una óptima calidad de vida del empleado (Huerta et ál., 2011).

Para Segurado y Argulló (2002), la calidad de vida laboral (CVL) ha sido estudiada desde dos perspectivas, la primera tiene que ver con los intereses organizacionales y la manera de propiciar una calidad de vida adecuada, y la segunda orienta su interés hacia el trabajador, lo que se conoce como calidad de vida psicológica. Estos enfoques pretenden fortalecer la calidad de vida, sin embargo, la manera como despliengan sus objetivos para el logro de esta meta es diferente. Esta dualidad de perspectivas hizo que se crearan más diferencias entre ellas, de las cuales surgieron: 1) Las condiciones objetivas versus condiciones subjetivas del entorno del trabajo: lo objetivo hace relación específica a los aspectos que genera el medioambiente laboral, como son las condiciones laborales, salariales, el horario, entre otros. Por lo tanto, la calidad de vida está influida directamente por la naturaleza y las características del trabajo. Por otra parte, lo subjetivo se refiere a las creencias que tiene el trabajador frente a su realidad laboral y que se relacionan con los valores, actitudes y pautas de comportamiento. 2) Trabajador versus organización. El estudio orientado hacia el trabajador evalúa los elementos que tienen influencia directa en la forma como se percibe el trabajo del empleado. El estudio a nivel de la organización implica un acercamiento global, que concibe a la misma como un sistema abierto y evalúa todos los niveles que pueden estar limitando los objetivos de la calidad de vida laboral. 3) Calidad de vida laboral psicológica versus calidad de vida del entorno del trabajo. La primera hace referencia a las características individuales, que generan expectativas alrededor del trabajo y que incluyen las emociones y las actitudes que ejercen influencia en el trabajador. La segunda se relaciona con el puesto de trabajo y sus características, que pueden generar mayor o menor calidad de vida laboral.

El estudio de las relaciones entre las variables objeto de estudio se documenta en varias investigaciones, sea variable por variable o partir de variables relacionadas.

Por ejemplo, en un estudio previo, García y Forero (2015) señalan la relación entre cambio organizacional y contrato psicológico con una muestra de cien empleados. Se concluye que los trabajadores que asumen el cambio de manera favorable son flexibles ante este. En otro estudio de García y Forero (2016) el objetivo fue identificar la asociación entre calidad de vida laboral y disposición al cambio organizacional, con cien participantes de diferentes empresas de Bogotá. Los resultados obtenidos evidencian correlación de las variables de cambio y calidad de vida al 0,001, a excepción de la variable resistencia al cambio. Se resalta la importancia de la calidad de vida y el compromiso en las tareas, ya que orientan los objetivos que se plantean en la organización y se reflejan en disposición al cambio y productividad de los empleados.

Por su parte, Giraldo, Peláez y Valencia (2013) evaluaron la relación entre el contrato psicológico en trabajadores con contrato a término fijo y su participación en el bienestar del individuo en su ambiente laboral. Los autores concluyeron que las causas principales para que los trabajadores renuncien son la falta de espacios que ofrece la organización y la baja motivación relacionadas con las funciones que realizan. Es de destacar que en este caso el salario no figura como la causa principal.

El impacto social de este estudio es brindar un soporte teórico y empírico sobre la relación de las variables objeto de estudio, así como brindar herramientas que les permitan a las organizaciones desarrollar un proceso de cambio adecuado teniendo en cuenta aspectos del comportamiento organizacional.

La pregunta de investigación planteada es: ¿cuál es la relación entre las condiciones de calidad de vida laboral y la percepción del contrato psicológico con el cambio organizacional en trabajadores de empresas de Bogotá? Como objetivo general del estudio se plantea determinar las condiciones de calidad de vida laboral y la percepción del contrato psicológico con relación al cambio organizacional en trabajadores de tres empresas de Bogotá. Los objetivos específicos fueron: 1) identificar la disposición de los trabajadores frente al cambio, 2) identificar las diferentes condiciones de calidad de vida laboral en los trabajadores, 3) identificar los estilos de contrato psicológico en los trabajadores, 4) identificar la correlación de las variables contrato psicológico y calidad de vida laboral con el cambio organizacional.

Se evaluaron las siguientes hipótesis:

H1: A mayor calidad de vida, mayor será la disposición al cambio.

H2: A mayor contrato psicológico, mayor será la disposición al cambio.

H3: La calidad de vida laboral y el contrato psicológico se relacionan con el cambio organizacional.

H4: La calidad de vida y el contrato psicológico se relacionan.

Método

Participantes

Participaron voluntariamente cien trabajadores de empresas en proceso de cambio de primer orden. Los criterios de inclusión fueron: trabajadores con más de tres meses de vinculación y participación voluntaria en la investigación. La muestra estuvo

compuesta en un 60 % por hombres y un 40 % por mujeres; respecto al nivel educativo, el 31 % se encontraba en un nivel técnico; el 29 % secundario; el 22 % profesional y el 18 % primaria; en el estado civil predomina el 56 % de solteros. En cuanto a tipos de contrato, el 79 % tenía contrato a término indefinido, el 10 % a término fijo y el 9 % contrato de aprendizaje.

Tipo de estudio

La investigación se realizó por medio de un estudio transversal correlacional. Pretende la cuantificación y medición de las variables para calcular el índice de relación y determinar el grado de relación entre las variables en un momento del tiempo específico (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Procedimiento

1. Se realiza la invitación de participación a las organizaciones por medio de cartas o llamadas telefónicas.
2. Una vez las organizaciones aceptan la propuesta, se establecen aspectos logísticos para realizar la aplicación de los instrumentos.
3. Se realiza la aplicación de los instrumentos, se brindan las instrucciones de confidencialidad y se realiza la respectiva aplicación, que se desarrolla de manera grupal.

Instrumentos

Para el desarrollo de esta investigación se empleó el instrumento de medición del cambio (IMC) (García & Forero, 2010). El instrumento está constituido por nueve variables principales: a) adaptabilidad, b) liderazgo, c) participación/integración, d) comunicación, e) trabajo en equipo, e) aceptación, f) resistencia al cambio, g) conocimiento de la organización, h) cultura de cambio; tres factores de primer orden: a) factor individual, b) factor grupal y c) factor organizacional; y dos factores de segundo orden a) factor I: gestión del cambio, b) factor II: proyección y desarrollo del cambio.

La confiabilidad total de la prueba fue alfa de Cronbach 0,86; en la tabla 1 se presentan las confiabilidades para cada componente de la prueba IMC y las puntuaciones máximas; la puntuación mínima teórica para cada uno de los componentes es 1.

Tabla 1. Confiabilidad por alfa de Cronbach y puntuaciones máximas para los distintos aspectos evaluados por el IMC

	Variable	# de ítems	Alfa de Cronbach	Puntuación máxima
Variables generales	Adaptabilidad	5	0,512	20
	Liderazgo	6	0,776	24
	Participación-Integración	5	0,777	20
	Comunicación	5	0,709	20
	Trabajo en equipo	4	0,743	16
	Aceptación	8	0,542	32
	Resistencia al cambio	11	0,879	44
	Conocimiento de la organización	4	0,604	16
	Cultura de cambio	3	0,77	12
Factores de primer orden	Individual	11	0,745	44
	Grupal	14	0,845	56
	Organizacional	26	0,756	104
Factores de segundo orden	Gestión de cambio	16	0,89	64
	Proyección y desarrollo del cambio	6	0,736	24
Total	IMC	51	0,86	204

Fuente: Elaboración propia.

Para evaluar la calidad de vida laboral se empleó la prueba del mismo nombre, diseñada por Gómez-Rada (2011), que consta de ocho dimensiones: 1) compensación y beneficios, 2) condiciones del ambiente y del trabajo, 3) naturaleza de la tarea, 4) desarrollo y seguridad laboral, 5) democracia organizacional, 6) derechos fundamentales, 7) equilibrio laboral e 8) impacto social. La prueba empleada tiene un total de 39 ítems y consiste en una escala tipo Lickert con valores mínimo de 1 y máximo de 4 por ítem; tiene una confiabilidad de 0,97 obtenida con alfa de Cronbach. Se utilizó esta prueba dada su articulación con la postura de Walton (citado por Toro, 1991).

Por último, se utilizó el inventario de contrato psicológico de Rousseau (2000) versión 2, respecto al cual Quijada (2009) define las siguientes clasificaciones y sus respectivas dimensiones: 1) contrato psicológico balanceado: compuesto con tres subdimensiones: a) empleabilidad externa, b) requerimiento de rendimiento dinámico

y c) desarrollo profesional-mercado interno. 2) Contrato psicológico relacional: sus dimensiones son: a) lealtad y b) estabilidad. 3) Contrato psicológico transaccional, sus dimensiones son: a) estrecho y b) corto plazo. 4) Contrato psicológico, sus dimensiones son: a) erosión, b) incertidumbre y c) no confía. La prueba tiene un total de treinta (30) ítems con valores mínimo de 1 y máximo de 5 y una confiabilidad de 0,084 obtenido con alfa de Cronbach.

Resultados

La descripción y análisis de los resultados se realizó con el software IBM SPSS Statistics 20. Inicialmente se presentan los análisis descriptivos de la información sociodemográfica y posteriormente el análisis descriptivo de las variables disposición ante el cambio organizacional, calidad de vida laboral y contrato psicológico. También se presenta la evaluación de normalidad de las distribuciones de las subvariables de la investigación mediante el estadístico de prueba Kolmogorov-Smirnov, y para determinar los niveles y significaciones entre las variables y las subvariables se empleó el coeficiente de correlación de Spearman en consideración con la escala de medida de las mismas.

En la tabla 2 se presentan las características sociodemográficas en cuanto a edad, tiempo de vinculación y antigüedad en el cargo. La distribución de la edad presenta asimetría ligeramente positiva, con valores superiores a la media ($\bar{X}=30,25$) y es ligeramente platocúrtica. En cuanto al tiempo de vinculación y la antigüedad en el cargo, se presentan asimetrías positivas con tendencia leptocúrtica, lo que indica que se trata de distribuciones de carácter homogéneo, con tiempos de vinculación promedio cercano a los dos años ($\bar{X}=1,98$) y antigüedad cercana a los dos años ($\bar{X}=1,74$)

Tabla 2. Estadísticos socio demográficos

Estadísticos	Edad	Tiempo de vinculación	Antigüedad en el cargo
Media	30,25	1,98	1,74
Mediana	28	1,54	1,21
Moda	25	1	1
Desv. típ.	8,33	1,57	1,37
Asimetría	0,64	2,19	2,94
Curtosis	-0,74	5,79	11,62

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3 se presenta la información descriptiva de las subvariables de cambio organizacional; al evaluarse la tendencia de la forma de las distribuciones mediante el estadístico de prueba Kolmogorov-Smirnov, las subvariables del IMC conocimiento de la organización, liderazgo, nivel grupal, nivel individual, nivel organizacional y resistencia evidencian tendencia a un comportamiento normal; las demás subvariables —adaptabilidad, aceptación, comunicación, cultura de cambio, gestión del cambio, participación/integración, proyección y desarrollo del cambio y trabajo en equipo— presentan distribuciones sesgadas. En términos generales, las puntuaciones de las pruebas del IMC tienden a promedios cercanos o incluso superiores a tres, y sesgos negativos, es decir, tendencia a obtenerse puntuaciones altas.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos cambio organizacional

Cambio organizacional	Media	Desv. Típ.	Test Kolmogorov-Smirnov (Sig.)	Decisión
Adaptabilidad	2,9985	,55325	.006	Rechazar H_0
Aceptación	2,9671	,42258	.038	Rechazar H_0
Comunicación	3,0460	,56914	.018	Rechazar H_0
Conocimiento de la organización	2,9025	,74527	.102	Retener H_0
Cultura de cambio	2,7233	,79569	.000	Rechazar H_0
Gestión del cambio (Factor de segundo Orden)	3,1612	,50804	.021	Rechazar H_0
Liderazgo	3,1457	,59210	.052	Retener H_0
Nivel grupal	3,0317	,48285	.216	Retener H_0
Nivel individual	3,0791	,50207	.170	Retener H_0
Nivel organizacional	2,8369	,34097	.639	Retener H_0
Participación integración	3,1535	,60733	.042	Rechazar H_0
Proyección y desarrollo del cambio (segundo orden)	2,9717	,57102	.018	Rechazar H_0
Resistencia al cambio		,61504	.838	Retener H_0
Trabajo en equipo	2,8625	,64879	.001	Rechazar H_0

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos cambio organizacional

Cambio organizacional	Adaptabilidad	Aceptación	Comunicación	Conocimiento de la organización	Gestión del cambio			Proyección y desarrollo				Resistencia al cambio	Trabajo en equipo
					Cultura de cambio	Factor de segundo orden)	Liderazgo	Nivel grupal	Nivel individual	Nivel organizacional	Participación integración		
Media	3,00	2,97	3,05	2,90	2,72	3,16	3,15	3,03	3,08	2,84	3,15	2,97	2,86
Dev. Tip	0,55	0,42	0,57	0,75	0,80	0,51	0,59	0,48	0,50	0,34	0,61	0,57	0,65
Test Kolmogorov-	.006	.038	.018	.102	.000	.021	.052	.216	.170	.639	.042	.018	.838
Decisión	Rechazar H ₀	Rechazar H ₀	Rechazar H ₀	Retener H ₀	Rechazar H ₀	Rechazar H ₀	Retener H ₀	Retener H ₀	Retener H ₀	Retener H ₀	Rechazar H ₀	Rechazar H ₀	Rechazar H ₀

Fuente: elaboración propia

La información del comportamiento de las distribuciones de las subvariables de calidad de vida laboral es presentada en la tabla 4; los resultados de la prueba Kolmogorov-Smirnov indican que las subvariables compensación y beneficios, condiciones del ambiente y del trabajo, desarrollo y seguridad laboral y equilibrio laboral, no se distribuyen normalmente. Dichas subvariables presentan tendencia a curtosis de tipo platycúrtico, evidenciando distribuciones heterogéneas, lo cual implica una alta dispersión en los puntos de vista de los trabajadores respecto a las condiciones de retribución, garantía, la sensación de seguridad, entre otros factores en la organización.

En la tabla 4, se observa el comportamiento de las distribuciones de las subvariables naturaleza de la tarea, democracia organizacional, derechos fundamentales e impacto social, que a pesar de mostrar tendencias a unas puntuaciones por encima del promedio, tienen características de normalidad; estas subvariables comportan evidencias de ser distribuciones homogéneas con curtosis de tipo platycúrtico.

Tabla 4. Estadísticos descriptivos calidad de vida laboral

Calidad de vida	Media	Desv. típ.	Test Kolmogorov-Smirnov (Sig.)	Decisión
Compensación y beneficios	13,4700	3,46251	.021	Rechazar H_0
Condiciones del ambiente y del trabajo	17,9700	3,83618	.039	Rechazar H_0
Naturaleza de la tarea	18,3100	3,10651	.069	Retener H_0
Desarrollo y seguridad laboral	8,1200	2,23959	.019	Rechazar H_0
Democracia organizacional	14,5100	2,96271	.336	Retener H_0
Derechos fundamentales	12,0200	2,41201	.125	Retener H_0
Equilibrio laboral	11,1100	2,51418	.007	Rechazar H_0
Impacto social	17,7000	3,46556	.068	Retener H_0

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5 se presenta la información del comportamiento de las distribuciones de los estadísticos descriptivos de la variable contrato psicológico; las subvariables contrato psicológico balanceado, desarrollo profesional, mercado interno, contrato psicológico relacional, lealtad, estabilidad, contrato psicológico transaccional, contrato psicológico transaccional estrecho, incertidumbre y no confía, tienden a un comportamiento normal y presentan tendencia a curtosis de tipo platycúrtico, lo que indica que se presentan distribuciones heterogéneas.

Tabla 5. Estadísticos descriptivos contrato psicológico

Contrato psicológico	Media	Desv. típ.	Test Kolmogorov-Smirnov (Sig.)	Decisión
Contrato psicológico balanceado	44,3200	10,56856	.238	Retener H_0
Empleabilidad externa	13,4100	3,67656	.115	Retener H_0
Requerimiento de rendición dinámico	17,1700	4,06278	.011	Rechazar H_0
Desarrollo profesional mercado interno	13,7400	3,31394	.193	Retener H_0
Contrato psicológico relacional	27,8000	6,94277	.127	Retener H_0
Lealtad	17,6100	4,39673	.051	Retener H_0
Estabilidad	10,1900	2,94630	.054	Retener H_0
Contrato psicológico transaccional	27,3200	6,17077	.212	Retener H_0
Contrato psicológico transaccional estrecho	13,6100	3,25327	.119	Retener H_0
Contrato psicológico transaccional corto plazo	13,7100	3,67985	.047	Rechazar H_0
Contrato psicológico transicional	36,9300	8,61084	.339	Retener H_0
Erosión	13,2900	3,40319	.099	Retener H_0
Incertidumbre	13,7400	3,64766	.087	Retener H_0
No confía	10,0000	2,59119	.147	Retener H_0

Fuente: Elaboración propia.

Posteriormente se adelantó el análisis de las correlaciones entre las subvariables de la disposición ante el cambio organizacional con las subvariables de calidad de vida laboral y contrato psicológico. Respecto a las subvariables de cambio organizacional, es importante tener en cuenta que están constituidas por tres elementos: 1) variables simples, 2) factores de cambio de primer y 3) factores de segundo orden, y por tanto se presentan los análisis para cada aspecto.

Se encontraron correlaciones positivas y significativas entre la subvariable de cambio adaptabilidad con las subvariables compensación y beneficios ($Rho = 0,320$; $p < 0,01$); también se encontró correlación positiva y significativa entre la subvariable aceptación naturaleza de la tarea ($Rho = 0,275$; $p < 0,006$).

En cuanto a la subvariable liderazgo, esta correlacionó positiva y significativamente con las subvariables compensación y beneficios ($Rho = 0,366$; $p < 0,00$), condiciones del ambiente de trabajo ($Rho = 0,324$; $p < 0,01$), naturaleza de la tarea ($Rho = 0,420$; $p < 0,00$), derechos fundamentales ($Rho = 0,339$; $p < 0,01$) y equilibrio laboral

($Rho = 0,247$; $p < 0,013$). La subvariable participación y organización correlacionó positiva y significativamente con las subvariables naturaleza de la tarea ($Rho = 0,358$; $p < 0,00$) y derechos fundamentales ($Rho = 0,274$; $p < 0,00$). Por último, las subvariables comunicación, conocimiento de la organización, cultura de cambio y trabajo en equipo correlacionaron significativamente con todas las subvariables de calidad de vida laboral (ver tabla 6).

En la tabla 7 se presentan los factores de cambio de primer orden que correlacionaron de la siguiente manera: la subvariable nivel individual correlacionó positiva y significativamente con las subvariables compensación y beneficios ($Rho = 0,423$; $p < 0,00$) y naturaleza de la tarea ($Rho = 0,383$; $p < 0,00$). La subvariable nivel organizacional correlacionó de manera significativa con las subvariables condiciones del ambiente de trabajo ($Rho = 0,378$; $p < 0,00$), y la subvariable nivel grupal correlacionó positiva y significativamente al nivel 0,01 con todas las subvariables de calidad de vida laboral

Respecto a los factores de segundo orden, la subvariable gestión del cambio correlacionó significativamente con las subvariables compensación y beneficios ($Rho = 0,316$; $p < 0,01$), condiciones del ambiente de trabajo ($Rho = 0,353$; $p < 0,00$), naturaleza de la tarea ($Rho = 0,461$; $p < 0,00$), derechos fundamentales ($Rho = 0,356$; $p < 0,00$) e impacto social ($Rho = 0,278$; $p < 0,005$), y por último la subvariable proyección y desarrollo del cambio correlacionó positiva y significativamente con todas las subvariables de calidad de vida laboral.

En la tabla 8 se presentan las correlaciones entre las variables simples: la subvariable de cambio aceptación correlacionó positiva y significativamente con las subvariables contrato psicológico balanceado ($Rho = 0,217$; $p < 0,03$). La subvariable participación e integración correlacionó positiva y significativamente con las subvariables empleabilidad externa ($Rho = 0,328$; $p < 0,01$), estabilidad ($Rho = 0,307$; $p < 0,02$), contrato psicológico transaccional corto plazo ($Rho = 0,249$; $p < 0,12$) e incertidumbre ($Rho = 0,333$; $p < 0,001$).

Las subvariables conocimiento de la organización, liderazgo y trabajo en equipo correlacionaron positiva y significativamente con la mayoría de las subvariables de contrato psicológico, quedando de la siguiente manera: la subvariable conocimiento de la organización correlacionó positiva y significativamente con las subvariables contrato psicológico balanceado ($Rho = 0,469$; $p < 0,00$), empleabilidad externa ($Rho = 0,471$; $p < 0,00$), requerimiento de rendición dinámico ($Rho = 0,484$; $p < 0,00$), desarrollo profesional mercado interno ($Rho = 0,358$; $p < 0,00$), contrato psicológico relacional ($Rho = 0,435$; $p < 0,00$), lealtad ($Rho = 0,407$; $p < 0,00$), estabilidad ($Rho = 0,428$; $p < 0,00$), contrato psicológico transaccional ($Rho = 0,337$; $p < 0,01$), contrato

Tabla 6. Correlación entre las variables simples de cambio organizacional y calidad de vida laboral

CALIDAD DE VIDA LABORAL	CAMBIO ORGANIZACIONAL																	
	Adaptabilidad		Aceptación		Comunicación		Conocimiento de la organización		Cultura de cambio		Liderazgo		Participación Integración		Resistencia al cambio		Trabajo en equipo	
	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.
Compensación y beneficios	,320**	,001	,248*	,013	,485**	,000	,384**	,000	,410**	,000	,366**	,000	,166	,099	-,187	,062	,228*	,023
Condiciones del ambiente y del trabajo	,081	,426	,227*	,023	,468**	,000	,503**	,000	,538**	,000	,324**	,001	,202*	,043	,017	,863	,199*	,047
Naturaleza de la tarea	,200*	,046	,275**	,006	,544**	,000	,506**	,000	,593**	,000	,420**	,000	,358**	,000	-,237*	,018	,299**	,002
Desarrollo y seguridad laboral	,041	,686	-,025	,808	,430**	,000	,296**	,003	,406**	,000	,231*	,021	,127	,207	-,245*	,014	,305**	,002
Democracia organizacional	-,043	,668	,061	,546	,434**	,000	,303**	,002	,474**	,000	,169	,093	,079	,435	-,188	,061	,348**	,000
Derechos fundamentales	,038	,705	,146	,147	,526**	,000	,306**	,002	,427**	,000	,339**	,001	,274**	,006	-,106	,295	,318**	,001
Equilibrio laboral	-,021	,837	,190	,059	,364**	,000	,252*	,011	,401**	,000	,247*	,013	,047	,643	-,222*	,026	,307**	,002
Impacto social	,130	,196	,144	,154	,404**	,000	,362**	,000	,543**	,000	,283**	,004	,137	,175	-,180	,074	,208*	,038

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7. Correlación entre los factores de cambio de primer y segundo orden y calidad de vida laboral

CALIDAD DE VIDA LABORAL	CAMBIO ORGANIZACIONAL									
	Nivel Grupal		Nivel Individual		Nivel Organizacional		Gestión del cambio		Proyección y desarrollo del cambio	
	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.
Compensación y beneficios	,412**	,000	,423**	,000	,166	,098	,316**	,001	,466**	,000
Condiciones del ambiente y del trabajo	,382**	,000	,265**	,008	,378**	,000	,353**	,000	,387**	,000
Naturaleza de la Tarea	,523**	,000	,383**	,000	,230*	,021	,461**	,000	,503**	,000
Desarrollo y Seguridad Laboral	,355**	,000	,172	,088	,003	,977	,193	,054	,427**	,000
Democracia Organizacional	,354**	,000	,082	,418	,091	,370	,148	,142	,378**	,000
Derechos Fundamentales	,480**	,000	,246*	,014	,164	,104	,356**	,000	,477**	,000
Equilibrio Laboral	,308**	,002	,159	,113	,081	,425	,187	,062	,294**	,003
Impacto social	,320**	,001	,267**	,007	,169	,094	,278**	,005	,322**	,001

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

psicológico transaccional corto plazo ($Rho = 0,409$; $p < 0,01$), contrato psicológico transicional ($Rho = 0,378$; $p < 0,00$) e incertidumbre ($Rho = 0,481$; $p < 0,00$).

La subvariable liderazgo correlacionó positiva y significativamente con las subvariables contrato psicológico balanceado ($Rho = 0,363$; $p < 0,00$), empleabilidad externa ($Rho = 0,343$; $p < 0,00$), requerimiento de rendición dinámico ($Rho = 0,395$; $p < 0,00$), desarrollo profesional mercado interno ($Rho = 0,277$; $p < 0,05$), contrato psicológico relacional ($Rho = 0,374$; $p < 0,00$), lealtad ($Rho = 0,367$; $p < 0,00$), estabilidad ($Rho = 0,308$; $p < 0,00$), contrato psicológico transaccional corto plazo ($Rho = 0,316$; $p < 0,01$), contrato psicológico transicional ($Rho = 0,280$; $p < 0,05$) e incertidumbre ($Rho = 0,347$; $p < 0,00$).

La subvariable trabajo en equipo correlacionó positiva y significativamente con las subvariables contrato psicológico balanceado ($Rho = 0,425$; $p < 0,00$), empleabilidad externa ($Rho = 0,402$; $p < 0,00$), requerimiento de rendición dinámico ($Rho = 0,363$; $p < 0,00$), desarrollo profesional mercado interno ($Rho = 0,464$; $p < 0,00$), contrato psicológico relacional ($Rho = 0,338$; $p < 0,01$), lealtad ($Rho = 0,341$; $p < 0,01$), estabilidad ($Rho = 0,326$; $p < 0,01$), contrato psicológico transicional ($Rho = 0,317$; $p < 0,01$), incertidumbre ($Rho = 0,354$; $p < 0,00$) y no confía ($Rho = 0,310$; $p < 0,02$). Por último las subvariables cultura de cambio y comunicación correlacionaron significativamente con todas las subvariables de contrato psicológico.

CONTRATO PSICOLÓGICO	CAMBIO ORGANIZACIONAL																										
	Adaptabilidad			Aceptación			Comunicación			conocimiento de la org			cultura de cambio			Liderazgo			Participación Integración			Resistencia al cambio			Trabajo en equipo		
	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.	
Contrato psicológico balanceado	.136	.177	.217*	.030	.584**	.000	.469**	.000	.513**	.000	.363**	.000	.268**	.007	-.157	.119	.425**	.000									
Empleabilidad externa	.130	.198	.194	.054	.591**	.000	.471**	.000	.473**	.000	.343**	.000	.328**	.001	-.187	.062	.402**	.000									
Requerimiento de rendición dinámico	.165	.102	.232*	.020	.512**	.000	.484**	.000	.562**	.000	.395**	.000	.220*	.028	-.140	.164	.363**	.000									
Desarrollo profesional mercado interno	.071	.483	.185	.066	.543**	.000	.358**	.000	.435**	.000	.277**	.005	.195	.051	-.133	.186	.464**	.000									
Contrato psicológico relacional	.120	.233	.217*	.030	.549**	.000	.435**	.000	.512**	.000	.374**	.000	.293**	.003	-.064	.526	.338**	.001									
Lealtad	.092	.365	.257**	.010	.514**	.000	.407**	.000	.492**	.000	.367**	.000	.236*	.018	-.073	.473	.341**	.001									
Estabilidad	.109	.282	.141	.163	.530**	.000	.428**	.000	.480**	.000	.308**	.002	.307**	.002	-.072	.475	.326**	.001									
Contrato psicológico transaccional	.099	.326	.135	.179	.467**	.000	.337**	.001	.429**	.000	.260**	.009	.136	.178	-.083	.414	.263**	.008									

Relación entre calidad de vida laboral, contrato psicológico y cambio organizacional...

CONTRATO PSICOLOGICO	CAMBIO ORGANIZACIONAL																	
	Adaptabilidad		Aceptación		Comunicación		conocimiento de la org		cultura de cambio		Liderazgo		Participación Integración		Resistencia al cambio		Trabajo en equipo	
	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.	Rho	Sig.
Contrato psicológico transaccional estrecho	.010	.919	.020	.845	.286**	.004	.175	.082	.277**	.005	.111	.270	-.057	.574	-.150	.137	.208*	.038
Contrato psicológico transaccional corto plazo	.169	.093	.192	.056	.519**	.000	.409**	.000	.477**	.000	.316**	.001	.249*	.012	-.003	.973	.229*	.022
Contrato psicológico transaccional	.075	.460	.117	.246	.445**	.000	.378**	.000	.471**	.000	.280**	.005	.144	.152	-.132	.191	.317**	.001
Erosión	-.032	.755	.013	.901	.273**	.006	.258**	.010	.406**	.000	.213*	.033	-.016	.875	-.123	.222	.167	.097
Incertidumbre	.189	.060	.209*	.037	.562**	.000	.481**	.000	.522**	.000	.347**	.000	.333**	.001	-.082	.419	.354**	.000
No confía	.015	.880	.058	.566	.303**	.002	.156	.123	.260**	.009	.135	.182	-.042	.679	-.156	.123	.310**	.002

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a los factores de cambio, los de primer orden correlacionaron de la siguiente forma: la subvariable nivel grupal correlacionó con las subvariables contrato psicológico balanceado ($Rho = 0,554; p < 0,00$), empleabilidad externa ($Rho = 0,577; p < 0,00$), requerimiento de rendición dinámico ($Rho = 0,475; p < 0,00$), desarrollo profesional mercado interno ($Rho = 0,518; p < 0,00$), contrato psicológico relacional ($Rho = 0,504; p < 0,00$), lealtad ($Rho = 0,459; p < 0,00$), estabilidad ($Rho = 0,502; p < 0,00$), contrato psicológico transaccional ($Rho = 0,383; p < 0,00$), contrato psicológico transaccional corto plazo ($Rho = 0,439; p < 0,00$), contrato psicológico transicional ($Rho = 0,388; p < 0,00$) e incertidumbre ($Rho = 0,545; p < 0,00$).

La subvariable nivel individual correlacionó significativamente con las subvariables contrato psicológico balanceado ($Rho = 0,314; p < 0,001$), empleabilidad externa ($Rho = 0,304; p < 0,002$), requerimiento de rendición dinámico ($Rho = 0,350; p < 0,00$), contrato psicológico relacional ($Rho = 0,318; p < 0,001$), lealtad ($Rho = 0,296; p < 0,003$) e incertidumbre ($Rho = 0,337; p < 0,001$), y la subvariable nivel organizacional también logró correlacionar significativamente con las subvariables requerimiento de rendición dinámico ($Rho = 0,283; p < 0,004$), contrato psicológico relacional ($Rho = 0,304; p < 0,002$), lealtad ($Rho = 0,307; p < 0,002$), contrato psicológico transaccional corto plazo ($Rho = 0,325; p < 0,001$) e incertidumbre ($Rho = 0,297; p < 0,003$).

De los factores de segundo orden, la primer subvariable gestión del cambio correlacionó significativamente con las subvariables contrato psicológico balanceado ($Rho = 0,373; p < 0,00$), empleabilidad externa ($Rho = 0,360; p < 0,00$), requerimiento de rendición dinámico ($Rho = 0,383; p < 0,00$), desarrollo profesional mercado interno ($Rho = 0,287; p < 0,004$), contrato psicológico relacional ($Rho = 0,404; p < 0,00$), lealtad ($Rho = 0,376; p < 0,00$), estabilidad ($Rho = 0,363; p < 0,00$), contrato psicológico transaccional corto plazo ($Rho = 0,356; p < 0,00$) e incertidumbre ($Rho = 0,394; p < 0,00$). La segunda subvariable, proyección y desarrollo del cambio, correlacionó significativamente al nivel 0,01 con todas las subvariables de contrato psicológico (ver tabla 9).

Una vez expuestas las correlaciones entre las subvariables, a continuación se encuentran correlaciones aún más específicas que permiten identificar la relación del contrato transaccional y relacional. En primer lugar, se muestra que la subvariable contrato transaccional correlacionó significativamente ($Rho = 0,364; p < 0,00$), al igual que la subvariable contrato relacional ($Rho = 0,481; p < 0,00$); a partir de lo anterior se evidencia que estas dos subvariables pueden determinar la disposición al cambio organizacional.

Tabla 9. Correlación entre los factores de cambio de primer y segundo orden y contrato psicológico

CONTRATO PSICOLOGICO	CAMBIO ORGANIZACIONAL				
	Nivel Grupal	Nivel Individual	Nivel Organizacional	Gestión del cambio	Proyección y desarrollo del cambio
	Rho	Sig.	Rho	Rho	Rho
Contrato psicológico balanceado	,554**	.000	,314**	.001	,245*
Empleabilidad externa	,577**	.000	,304**	.002	,217*
Requerimiento de rendición dinámico	,475**	.000	,350**	.000	,283**
Desarrollo profesional mercado interno	,518**	.000	,217*	.030	.183
Contrato psicológico relacional	,504**	.000	,318**	.001	,304**
Lealtad	,459**	.000	,296**	.003	,307**
Estabilidad	,502**	.000	,268**	.007	,249*
Contrato psicológico transaccional	,383**	.000	,230*	.021	,227*
Contrato psicológico transaccional estrecho	,197*	.050	.080	.430	.057
Contrato psicológico transaccional corto plazo	,439**	.000	,308**	.002	,325**
Contrato psicológico transicional	,388**	.000	,231*	.021	,213*
Erosión	.177	.078	.125	.214	.139
Incertidumbre	,545**	.000	,337**	.001	,297**
No confía	,238*	.018	.105	.300	.064

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Otra correlación significativa es la de la subvariable condiciones de la calidad de vida laboral ($Rho = 0,444$; $p < 0,00$), lo que indica que dicha subvariable es determinante al momento de implementar un cambio organizacional (ver tabla 10).

Tabla 10. Correlaciones entre contrato transaccional/relacional y las condiciones de la calidad de vida laboral

	Rho	Sig.
Contrato transaccional	,364**	.000
Contrato relacional	,481**	.000
Condiciones de la calidad de vida laboral	,444**	.000

Fuente: Elaboración propia.

Expuestas las correlaciones, se da paso al análisis de las regresiones. En la figura 1 se observa el peso de las regresiones de las variables de estudio, esto con el fin de dar cuenta del objetivo general de esta investigación, que consiste en determinar las condiciones de calidad de vida laboral y la percepción del contrato psicológico como variables relacionadas con el cambio organizacional

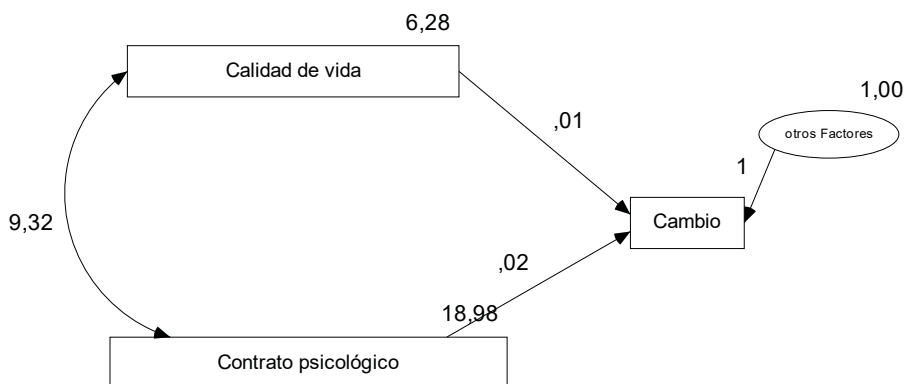


Figura 1. Representación gráfica de los resultados obtenidos en el modelo de ecuaciones estructurales estandarizadas. Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 11 se evidencia que los datos arrojaron un peso de regresión bajo entre cambio organizacional y calidad de vida laboral y cambio organizacional y contrato psicológico; también se observa que la calidad de vida tiene un mayor potencial explicativo que el contrato psicológico. Sin embargo, se evidencia una covariación significativa entre contrato psicológico y calidad de vida laboral, lo que permite suponer que hay causalidad entre las dos variables.

Tabla 11. Regresión entre las variables calidad de vida laboral y contrato psicológico con la variable cambio organizacional

			Estimado	Error estándar	Relación crítica	Probabilidad
Cambio	<---	Calidad de vida	,008	,077	,105	,916
Cambio	<---	Contrato psicológico	,024	,044	,538	,590

Fuente: Elaboración propia.

Otro aspecto evaluado fue la covariancia entre las variables de estudio que se evidencian en la tabla 12; se encontró que existe una relación significativa a nivel individual y no en conjunto. A pesar de que el foco de la investigación apuntaba a la relación entre las variables calidad de vida laboral con contrato psicológico, se encontró la covarianza significativa existente entre estas últimas dos variables, lo cual implica que la calidad de vida laboral tiene un efecto en el contrato psicológico y viceversa.

Tabla 12. Covarianza entre las variables calidad de vida laboral y contrato psicológico

		Estimado	Error Estándar	Critical. Ratio	Probabilidad
Calidad de vida	<--> Contrato psicológico	9,324	1,443	6,463	***

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

Este estudio tuvo como propósito determinar las condiciones de la calidad de vida laboral y la percepción del contrato psicológico como facilitadores del cambio organizacional en diferentes empresas de Bogotá. Para responder al primer objetivo, se analizó la variable cambio organizacional, con la intención de identificar la disposición de los trabajadores frente a este cambio; los resultados evidencian una disposición favorable en las subvariables aceptación y resistencia al cambio, que son determinantes en este proceso. El componente actitudinal desempeña un papel primordial sobre estas dos subvariables, puesto que los empleados que poseen una fuerte y positiva actitud hacia el cambio, probablemente apoyen, acepten y faciliten la iniciativa de cambio que se está aplicando, como se soporta en los resultados (Bohner & Dickel, 2011; García & Forero, 2011).

En el caso en que los trabajadores tengan una actitud negativa hacia el cambio, son más propensos a presentar resistencia y conductas de desprecio, frustración y se podría sabotear la iniciativa organizacional. Es fundamental tener en cuenta el surgimiento de las distintas actitudes y comportamientos de los trabajadores que se encuentran involucrados en un proceso de cambio; al respecto, Zimmermann (2000) establece que la actitud frente al cambio se puede clasificar en tres grupos: los que lo ven como positivo, los indiferentes y los que lo ven como algo negativo. En esta investigación el grupo más grande fue el de los que aprueban el cambio, por ende la resistencia no se hace evidente, en otras palabras, se establece que los trabajadores de las tres empresas que fueron objeto de estudio están dispuestos a asumir el proceso de cambio dentro de sus organizaciones.

En cuanto al segundo objetivo específico, que era identificar las diferentes condiciones de calidad de vida laboral en los trabajadores, se encontraron respuestas positivas frente al sistema de compensación y beneficios en las tres empresas, lo que denota que los trabajadores tienen un alto interés en el reconocimiento que se les otorga por la realización de sus tareas; puesto que es natural que las personas en la actualidad demanden cada vez más contraprestaciones adicionales a las de un salario fijo que esté acorde con su estilo de vida, además de que existen deseos que van más allá de la

superación profesional, el empleado espera recibir de la organización un valor agregado, ya sea motivacional o monetario (Mejbel et ál., 2013) .

Respecto al desarrollo/seguridad laboral y al equilibrio laboral percibidos por los trabajadores, se logra evidenciar que tienen una perspectiva positiva respecto a ambas, lo cual se puede explicar por la existencia de condiciones en el escenario laboral que favorecen la satisfacción laboral en estas empresas, aspectos de retribución adecuada, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo en el trabajo, factores que promueven las percepciones favorables de los empleados con respecto a su calidad de vida dentro de la organización. Lo anterior también podría explicarse a través de los factores de garantía y estabilidad que les proveen las organizaciones, así, si el empleado se siente seguro y encuentra estabilidad, no buscaría otro empleo (a menos de que tenga expectativas o proyecciones más altas) puesto que la demanda de ofertas laborales cada vez es más competitiva; según Gómez-Rada y Ponce de León (2010), cuando las personas tienen un largo periodo de desempleo o inestabilidad laboral, tal como lo señalan Martínez, De Cuyper y De Witte (2010), se genera incertidumbre, que es percibida como inseguridad laboral

Es importante resaltar las variables sociodemográficas, puesto que se ha encontrado la correlación significativa que existe entre las variables salario, género, educación y experiencia con la satisfacción laboral. La edad ha sido identificada como un fuerte predictor de CVL, y se ha demostrado que los empleados de mayor edad tienden a desarrollar un mejor ajuste entre las necesidades personales y sus puestos de trabajo que los empleados más jóvenes (Oktug, 2013). También los empleados con mayor nivel educacional a menudo tienen expectativas más altas, por lo que son menos propensos a estar satisfechos con sus puestos de trabajo. En esta investigación se logró evidenciar lo contrario: la población que predominó en las tres empresas fueron los adultos jóvenes, el 31 % con un nivel de educación técnico, probablemente este fenómeno se pueda sustentar a partir de las condiciones laborales que ofrecen las tres empresas para que sus empleados se mantengan satisfechos con independencia de su edad y nivel educacional.

Respecto al tercer objetivo específico, la identificación de los estilos de contrato psicológico, se evidenció que los contratos balanceado, transicional, relacional y transaccional presentan una tendencia favorable entre los empleados, sin importar el tipo de contrato que tuvieran; al parecer, predominan las expectativas y percepciones favorables (Janssens et ál., 2003).

La subvariable adaptabilidad no correlacionó significativamente con las variables de contrato psicológico; aunque no hay estudios que hagan énfasis en la relación de estas variables, es probable que cuando existe una ruptura del contrato psicológico

se presenten dificultades en la adaptación de los trabajadores en la organización, y viceversa. En el mantenimiento de los contratos psicológicos, según Gracia et ál., (2006), si se afecta el contrato psicológico por algún cambio desarrollado por la organización, esta debe generar estrategias correctivas para que no se produzca un decremento en el desempeño que afecte a la organización ni al trabajador. En este sentido, Rousseau (1989) señala la importancia de los contratos psicológicos con los empleados en la medida en que estos se ven reflejados en la productividad y la adaptación de los trabajadores.

A diferencia de la subvariable adaptabilidad, las demás subvariables de cambio organizacional correlacionaron significativamente con la variable contrato psicológico, lo cual es coherente con la H2. Esta relación es confirmada en el estudio realizado por los autores (García-Rubiano & Forero-Aponte, 2015), donde se evidenció la correlación de la mayoría de las subvariables de contrato psicológico con las variables de cambio y se concluyó que los trabajadores de las tres empresas manifiestan una disposición de favorabilidad frente a la relación entre cambio organizacional y contrato psicológico.

Respecto a la relación entre cambio organizacional y calidad de vida laboral, se identificó que ambas variables se correlacionan significativamente, en concordancia con la H1. Estos resultados son consistentes con los obtenidos por los autores (García & Forero, 2014), quienes hallaron correlaciones significativas al 0,001 con todas las variables de cambio organizacional y las de calidad de vida, excepto las de resistencia al cambio. En la presente investigación esta subvariable, acompañada de otras como adaptabilidad, aceptación y participación e integración, no obtuvieron una correlación significativa con el resto de las subvariables, lo que sugiere que uno de los aspectos a resaltar es la importancia de garantizar la inclusión de los trabajadores en el proceso de cambio, pues en la medida en que ellos participen, la aceptación de y adaptación al cambio serán más sencillas y por ende tendrán mejor disposición para el cambio.

En relación con el análisis realizado a través del modelo de ecuaciones estructurales, las variables calidad de vida laboral y contrato psicológico presentan una covariación significativa, respondiendo a la H4. Según Giraldo, Peláez y Valencia (2013), la cercanía que existe entre el contrato psicológico y el bienestar laboral se debe a que el personal genera expectativas y creencias que no siempre son satisfechas por la organización, por lo que es importante detectar en qué convergen y en qué difieren estas de las prácticas de bienestar laboral que se gestan desde la organización. También se expone que el contrato psicológico ha cobrado gran importancia desde que las organizaciones han venido indagando por las creencias y expectativas que se construyen a

través de las relaciones laborales, las cuales han resultado ser un elemento para comprender e intervenir de manera que se apunte al fortalecimiento de la satisfacción, sentido de pertenencia y calidad de vida del personal.

Conclusiones

A manera de conclusión, los resultados del trabajo muestran que las condiciones de la calidad de vida laboral y la percepción del contrato psicológico tienen una relación baja con el cambio organizacional (respondiendo a la H3); sin embargo, la calidad de vida laboral sí es un indicador importante para el desarrollo del cambio.

Con respecto a las dificultades presentadas, vale la pena mencionar, en primer lugar, la escasa información teórica y empírica que se encuentra de la relación entre variables; efectivamente existen diversas investigaciones e información de las variables a nivel individual, pero los estudios que documentan la relación entre variables son insuficientes. En segundo lugar, a partir de los resultados arrojados se detectó la posibilidad de que la prueba no esté discriminando los ítems de manera óptima, o tal vez la presencia de un fenómeno de deseabilidad social afectó los resultados, pues hubo tendencia a contestar los ítems de manera favorable, es decir, varias subvariables mostraron una distribución homogénea con curtosis leptocúrticas, lo que indica que probablemente los ítems que presentaron tendencias homogéneas no están apuntando al objetivo de la prueba.

En futuras investigaciones se propone la realización de estudios teóricos y empíricos más exhaustivos sobre la relación entre la variable cambio organizacional y las variables calidad de vida laboral y contrato psicológico. La importancia de esto radica en que esta información tendría un contenido valioso para las organizaciones que actualmente están cambiando por las exigencias tanto del ambiente interno como externo; lo ideal de esta relación de variables es proporcionar el conocimiento y las herramientas para facilitar el cambio y, asimismo, garantizar que este se presente de manera positiva en las diferentes organizaciones

Referencias

- Acosta, C. (2002). Cuatro preguntas para iniciarse un cambio organizacional. *Revista Colombiana de Psicología*, 11, 9-24.
- Bohner, G. & Dickel, N. (2011). Attitudes and Attitude Change. *Annual Review of Psychology*, 62(1), 391-417. doi: 10.1146/annurev.psych.121208.131609
- Drucker, P. (1996). *La Sociedad Post Capitalista*. Norma.

- Eagly, A. H., Chen, S., Chaiken, S. & Shaw-Barnes, K. (1999). The impact of attitudes on memory: an affair to remembers. *Psychological bulletin*, 125(1), 64-89. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.125.1.64>
- García, M. & Forero, C. (2010). IMC - Instrumento de Medición de Cambio Organizacional. Manual Técnico. RH&T. (Documento no publicado).
- García, M., Rojas, M. & Díaz, S. (2011). Relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en trabajadores de una empresa de Bogotá. *Diversitas Perspectivas en Psicología*, 7(1), 125-142.
- García-Rubiano, M. & Forero-Aponte, C. (2015). Contrato psicológico y cambio organizacional en una entidad perteneciente al sector terciario de la ciudad de Bogotá, Colombia. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 6(1), 15-28.
- García, M. & Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá - Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 79-90. doi: 10.14718/ ACP.2016.19.1.5
- Giraldo, B., Peláez, K. & Valencia, L. (2013). *El contrato psicológico y su relación con el bienestar laboral*. Universidad Católica de Pereira.
- Gómez Rada, C. A. (2010). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa la calidad de vida laboral percibida en organizaciones colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. *Psychologia. Avances de la Disciplina*, 4(1), 113-124.
- Gómez-Rada, C. & Ponce de León, E. (2010). Modelo integrativo de la calidad de vida laboral percibida a partir de la inseguridad laboral, la jornada laboral y el salario, para hombres y mujeres trabajadores de empresas de la ciudad de Bogotá en diferentes rangos de edad. *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 4(2), 113-129.
- Gracia, F., Silla, I., Peiró, J. & Ferreira, L. (2006). El estado del contrato psicológico y su relación con la salud psicológica de los empleados. *Psicothema*, 2(18), 256-262.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Heuvel, S. & Schalk, R. (2009). The relationship between fulfilment of the psychological contract and resistance to change during organizational transformations. *Journal Social Science Information*, 48(2), 283-313. doi: 10.1177/0539018409102415
- Huerta, P., Pedraja, L., Contreras, S. & Almodóvar, P. (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(4), 658-676.
- Jacobs, G., Witteloostuijn, A. & Christe-Zeyse, J. (2013). A theoretical framework of organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 26(5), 772-792. doi 10.1108/JOCM-09-2012-0137
- Janssens, M., Sels, L. & Van den Brande, I. (2003). Multiple types of psychological contracts: A six-cluster solution. *Human Relations*, 56(11), 1349-1378.
- Lines, R. (2005). The structure and function of attitudes toward organizational change. *Human Resource Development Review*, 4(1), 8-32. doi: 10.1177/1534484304273818

- MacNeil, I. (1985). Relational contract. What we do not know. *Wisconsin Law Review*, 3, 483-525.
- Martínez, G., De Cuyper, N & De Witte, H. (2010). Revisión de la literatura sobre inseguridad en el trabajo: el caso de Latinoamérica. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 28(2), 194-204.
- Mejbel, A., Khalid, M., Siron, A & Alnaser, A. (2013). The drivers of quality of working life (QWL): A critical review. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(10), 398-405.
- Oktug, Z. (2013). The moderating effects of age and tenure on the relationship between organizational identification and job satisfaction. *Management*, 3(4), 218-222. doi: 10.5923/jmm.20130304.04
- Oreg, S. (2006). Personality, context and resistance to organizational change. *European journal of work and organizational psychology*, 15(1), 73-101. doi: 10.1080/13594320500451247
- Patrick, H. (2008). Psychological contract and employment relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 7(4), 7-24.
- Quijada, F. (2009). *Cultura de calidad del servicio y contrato psicológico en empleados del IAIM*. (Tesis de maestría). Universidad Católica Andrés Bello. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7468.pdf>
- Rafferty, A. & Restubog, S. (2010). The impact of change process and context on change reactions and turnover during a merger. *Journal of Management*, 36(5), 1309-1338. doi: 10.1177/0149206309341480
- Robinson, S. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41, 574-599. doi: 10.2307/2393868
- Rousseau, D. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139.
- Rousseau, D. (2000). *Psychological contracts inventory*. Technical report (version 2) UUSS.
- Segurado, A. & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.
- Sousa, C. (2006). *Estudio comparativo del contrato psicológico en empleados temporales y permanentes*. Universidad Católica Andrés Bello.
- Toro, F. (1991). *Desempeño y productividad. Contribuciones de la psicología organizacional*. Medellín: Cincel.
- Zimmermann A. (2000). *Gestión del cambio organizacional. Caminos y herramientas*. Abaya-Yala.